

ضمانات الموظفين انراء العقوبات المقنعة في العراق

(بحث مستل من رسالة الماجستير) فعالية الإدارة وضمانات الموظفين إزاء العقوبات المقنعة دراسة مقارنة بين العراق وفرنسا)

الباحثة: مرواء محمد جاسم

الكلمات المفتاحية: العقوبة المقنعة، ضمانات الموظف، السلطة التأديبية
الملخص:

ان الجهاز الإداري يعتبر من الأجهزة الكبيرة في الدولة طبقا لاحتوائه على عدد كبير من الموظفين تكون جهودهم مبدولة لتسيير المرفق العام بما يتماشى مع تحقيق الصالح العام ولتحقيق الأهداف التي تسعى اليها الدولة، و ان العقوبات الانضباطية تعتبر احدى الوسائل المعتمدة في الضبط الإداري، يتم ايقاعها على الموظف من قبل الجهات الإدارية، ولكن هناك حالات تلجأ الإدارة الى التجاوز على مبدأ الشرعية في العقوبات التأديبية تجاوز واضح واعتداء صريح على مبدأ شرعية العقوبات فتصدر عقوبة مقنعة لتحقيق اضرار بالموظف والتنكيل به وفي سبيل التخلص منه بشكل سهل وسريع ومن غير اتباع الإجراءات الانضباطية التي تستغرق وقت طويل، اضرار بالموظف ومن غير ان توجه له اتهام معين لأسباب تكون بعيدة كل البعد عن الصالح العام التي اتخذت مصطلح الصالح العام حجة وذريعة لإصدار مثل هذا العقوبات لأسباب سياسية أو لأحقاد او ان الشخص الموظف يقوم بممارسة سلوك يعتبر مخالف لموقف الإدارة ولا يعتبر من الأخطاء التأديبية التي من المشروع ان يعاقب عليها الموظف فتلجأ الإدارة الى اصدار العقوبة المقنعة للتخلص من الموظف بشكل غير مشروع وبطريقة سريعة ويسيره عليه، مصدره مثل هذا العقوبة تحت ستر اجراء اداري داخلي، فلا بد من ايضاح الضمانات الادارية والقضائية لحماية الموظف المتضرر من هذا العقوبة في العراق .

المقدمة:

ان العقوبات التأديبية يقع اثرها على الشخص الموظف عندما يصدر منه عمل يعتبر مخالف لما نص عليه احكام القانون وان النظام التأديبية لا يعد وسيلة للانتقام من الموظف وانما قاعدة قانونية من اجل المحافظة على سير المرفق العام وفق الشكل المرسوم له في احكام القانون ولزجر الموظف الذي صدر منه خطأ ولردع غيره بعدم تكرار مثل هذا الأخطاء والخروج عن احكام القانون، وان الإدارة ليست لها صلاحيات مطلقة في فرض العقوبات التأديبية على

الموظفين لما لهذا العقوبات من اثار تعد خطيرة على الأشخاص الموظفين فان هذا العقوبات تكون واردة في القانون على سبيل الحصر ويحكمها مبدأ المشروعية (لا عقوبة الا بنص قانوني)، فان القانون محدد العقوبات القانونية على سبيل الحصر وان الإدارة تمتلك سلطة تقديرية بان تقوم باختيار العقوبة الملائمة للمخالفة الإدارية وهذا يعد من الضمانات الممنوحة للموظف العام في المقابل هناك ضمانات أخرى معاصرة لوقوع العقوبة وضمانات بعد وقوع العقوبة أيضا وان هذا الضمانات تكفل للشخص الموظف الإحساس بالعدالة وتحقق له شعور الامن واستشعار الطمأنينة وان احاطة الشخص الموظف بالضمانات تعد من الأمور التي تنص عليها المبادئ القانونية، وفي ذات الوقت نجد ان القانون منح الجهات الإدارية مجموعة من الصلاحيات تكون تقديرية من اجل تسير المرفق العام، ونجد في كثير من الأحيان ان الإدارة تقوم بالإساءة باستعمال السلطة الموكلة لها فتقوم بفرض عقوبة مقنعة تحت سائر اجراء اداري عادي مدعية تحقيق المصلحة العامة مما يؤدي إيقاع بالموظف ضرر بسبب خروج الإدارة عن شرعية العقوبة وفرضها عقوبة غير منصوصة عليها في القانون.

وذلك من اجل تهرب من الإجراءات التأديبية التي تكون طويلة وعلميا رقابة فتقوم الإدارة بفرض عقوبات غير قانونية غير واردة ضمن العقوبات المنصوص عليها في القانون من اجل التنكيل بالموظف وإيقاع الضرر به وتستوجب الإلغاء وتمثل إساءة من ناحية استعمال السلطة التي تكون ممنوحة الى الإدارة، وهي إجراءات تستحق الإلغاء وأيضا التعويض في حال إذا كان لها محل.

مشكلة البحث:

ان الموظف من الممكن ان يقع ضحية الادارة بما تمتلكه الادارة من سلطات بإصدار اجراءات تسيير فيها المرفق العام مستخدمه سلطاتها في ذلك بصوره مجحفة اتجاه الموظف مدعية تحقيق الصالح العام ولكن تهدف الاضرار به ولتجريدة من ضماناته .

اهداف البحث :

ان الدراسة تهدف الى ايضاح الضمانات التي تحمي الموظف في العراق في حال وقع عليه مثل هذا النوع من العقوبات الغير مشروعة ولا تعتبر من ضمن العقوبات الانضباطية لرفع مستوى وعي الموظفين في العراق وحمايته الموظف من هذا النوع من العقوبات .

هيكلية البحث :

سيتم دراسة الموضوع على وفق خطة ثنائية تتكون من مبحثين ولكل مبحث مطلبين على النحو التالي :

المبحث الاول : تعريف العقوبة الانضباطية المقنعة في العراق

المطلب الاول : تعريف العقوبة الانضباطية

المطلب الثاني : تعريف العقوبة الانضباطية المقنعة في العراق

المبحث الثاني : ضمانات الموظفين اتجاه العقوبة المقنعة في العراق

المطلب الاول: الرقابة الادارية في العراق

المطلب الثاني : الرقابة القضائية في العراق

المبحث الاول : تعريف العقوبة الانضباطية المقنعة في العراق

ان من المعروف تماما ان الشي بنقيضة يعرف وتوضح معالمه لذلك يستدعي دراسة العقوبات الانضباطية المقنعة وفهم مضمونها وطبيعتها والتعرف عليها ان نذكر أولا تعريف العقوبات الانضباطية الصريحة والاشارة اليها بشكل مختصر ثم ننتقل الى العقوبة المقنعة في العراق :

المطلب الاول : تعريف العقوبة الانضباطية

ان المشرع العراقي لم يضع تعريف لمفهوم العقوبة التأديبية ولكن عرف البعض من الفقهاء العقوبة الانضباطية على انها (عقوبة تعلنها الإدارة او السلطة الإدارية، تجاه الموظف العام، بسبب ارتكابه مخالفة في اثناء الخدمة او بسببها)¹

وتكون المسؤولية التأديبية على الموظف عند تواجد الأركان الآتية:

1. عندما يثبت ان الموظف قد ارتكب خطأ تأديبي .

2. تواجد العقوبة التي تحكم الموظف المخالف وتكون ماسة بمزاياه الوظيفية، بحيث يجرد منها الموظف بشكل موقت او دائم .

3. وجود الرابطة السببية التي تربط بين ركنين السابق ذكرهما وعند توفر الأركان الثلاثة التي ذكرناها تكون من حقوق السلطة الادارية ان تفرض العقوبة الملائمة على الموظف.²

ان الأساس العام في القوانين التأديبية هناك قائمة من العقوبات واردة في القانون على سبيل التعيين حددت من قبل المشرع وتكون من حق السلطة الإدارية التأديبية ان توقعها على الموظف الذي يصدر منه خطأ ويكون ثابت عليه.³ وان العقوبة الانضباطية الهدف منها تحقيق مصلحة المرفق العام فهي لا تمس الموظف بحقوقه الشخصية او في أمواله او تمس في حريته الخاصة

فهي تفرض على مزاياه الوظيفية فيحرمه منها ، وهنا تقسم العقوبات التأديبية على قسمين ، عقوبات معنوية الهدف من هذا العقوبات تنبيه الموظف وتحذيره لعدم تكرار ما صدر منه من خطأ مثل عقوبة التنبيه واللوم ، اما القسم الاخر من العقوبات هي العقوبات المادية الهدف منها حرمان الموظف من مزاياه التي اعطاه القانون له او ممكن ان تحرمه من الوظيفة ذاتها ، وان المشرع العراقي اخذ بمبدأ شرعية العقوبة الانضباطية على ان يتم فرضها من قبل موظف له صلاحية بفرضها اي ان الموظف يكون تابع له وعلى خلاف ذلك تعتبر العقوبة باطلة ، وايضا لا يجوز من ان يتم فرض عقوبتين على فعل واحد وان تجزأ⁴

المطلب الثاني : العقوبة الانضباطية المقنعة في العراق

فضلا عن العقوبات الانضباطية التي نص عليها المشرع صراحة في القانون ، فان هناك نوع اخر من العقوبات التي لم ينص عليها المشرع كعقوبة تأديبية بل هيه تعد ابتكار من قبل الإدارة وتلاعب منها بل تعد من ابرز صور الانحراف بالإجراءات الإدارية ، لتجاوز جهة الإدارة القانون ،⁵ فالعقوبة المقنعة هي عقوبة لم يذكرها المشرع ضمن العقوبات التأديبية ، بل ان الادارة تقوم بإصدارها تجنب منها لإجراءات التأديب بسبب تعقيد هذا الاجراءات وطول وقت اصدارها ، فيدفع الادارة الى التهرب من العقوبات التأديبية عن طريق اتخاذ اجراء ما تملكه ، محقق لها ما تطمح اليه من التخلص من الموظف من دون استيفاء اجراءات التأديب ، مثل نقل العامل من وظيفة الى اخرى او نقله الى مكان اخر من دون ان يكون الهدف من هذا الاجراء المصلحة العامة ، ولأسباب غير التي شرع لها اجراء النقل وانما لأسباب الاساءة الى العامل او التنكيل به او معاقبته ، فالعقوبة المقنعة يعتبر اجراء مؤلم يصدر بحق الموظف من قبل الادارة ومن دون ان يكون هناك تهمة معينة تناسب له .⁶

وان المشرع العراقي قد حدد في قانون انضباط موظفي الدولة رقم (14) العقوبات الانضباطية⁷ التي تفرض على الموظف في حال اخل في واجباته ولقد ذكرها المشرع على سبيل الحصر و على الرغم ان النصوص القانونية تكون صريحة وواضحة الا ان في اغلب الأوقات السلطات الإدارية تذهب الى إيقاع عقوبة لم ينص عليها المشرع وفق احكام القانون للأضرار بالموظف والتنكيل به مصدرة هذا العقوبة تحت سائر اجراء اداري عادي مدعية تحقيق الصالح العام من هذا الاجراء مستغلة سلطتها لتحقيق مصالحها شخصية والانتقام من الموظف وتسمى هذا العقوبة بالعقوبة المقنعة .⁸

لهذا سوف نقوم بتعريف العقوبة التأديبية المقنعة في العراق من جانب تعريف العقوبة المقنعة من القضاء الإداري، ومن جانب آخر تعريف الفقه للعقوبة المقنعة:
أولاً: تعريف القضاء الإداري العراقي للعقوبة المقنعة

لا يوجد تعريف للعقوبة الانضباطية المقنعة يذكر في القضاء العراقي، ولكن نجد الإشارة للعقوبة المقنعة داخل القضاء العراقي من خلال قرارات قضائية، وتطبق لذلك لقد قضى المجلس لشورى الدولة في قرار النقل الذي صدر في سبيل تحقيق أغراض ذاتية وليس من اجل تحقيق المصلحة العامة.⁹

(ان نقل المدعي الى شركة مصافي الشمال يدخل ضمن باب التعسف في استعمال الحق لغرض المصلحة العمل ...لدى التدقيق والمداولة من الهيئة العامة في مجلس شورى الدولة وجدت ان الطعن التمييزي مقدم ضمن المدة القانونية فقرّر قبوله شكلاً ولدى عطف النظر على قرار الحكم المميز وجد انه صحيح وموافق للقانون ذلك ان الامر الإداري بنقل المدعي الى شركة مصافي الشمال يدخل ضمن التعسف في استعمال الحق لغرض العمل وحيث ان المدعي عليه اضافة الى وظيفته لم يشر في الامر محل الطعن على ما يدل على تقاعس واهمال والمتمثل بنية الإدارة المصدرة للقرار والثاني بعنصر مادي المتمثل بخطورة الذنب ارتكبه الموظف).¹⁰

ثانياً: تعريف الفقه العراقي للعقوبة المقنعة

لقد عرف العقوبة المقنعة من قبل بعض الفقهاء بانها (تبدو في ظاهرها من الإجراءات الإدارية التنظيمية فيما تحمل معاني الجزاء في حقيقتها ما تتجاوز في قسوتها أحياناً أثر العقوبات الانضباطية على الموظف المشمول بها)، وأيضاً قام الدكتور عبد القادر الشخيلي بتعريفها (اجراء تتخذه الإدارة ظاهرياً من اجل تنظيم المرفق العام ولا علاقة له بالانضباط الا ان الحقيقة هو معاقبة الموظف وإلحاق الأذى به من دون ان يرتكب خطأ في اداء وظيفته) ويعلل السبب بقوله كونها تتحقق متى ما قامت الإدارة بإيقاعها بنفسها وبدون ان تتبع الإجراءات القانونية وتكون عقوبة غير واردة في القانون، والغاية منها تكون بعيدة عن منفعة المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة ، والعقوبة المقنعة تكون محققه عندما تفرض جزاء على الموظف يكون غير وارد في العقوبات التي حصرها المشرع ، وأيضاً عدم احترام الاجراء المفروضة وفق القانون باعتبارها طويلة وكذلك معقدة فتفرض العقوبة المقنعة على الموظف ذلك بدافع الانتقام.

وان سبب قيام الإدارة بإيقاع عقوبة مقنعة على الموظف وتجنب من فرض العقوبات الواردة في القانون و الانحراف في ممارسة السلطة المخولة لها، و ان المشرع حوط العقوبات الانضباطية

بعدد من الضمانات القانونية والإجراءات وفرضها على الإدارة بشكل ملزم ان تقوم باتباعها والاختذ بها عندما تقوم بإيقاع عقوبة وبشكل الذي تجده الإدارة يقيد من فعاليتها¹¹ وحيث تقوم الإدارة بتطبيق على العامل إجراءات لا تكون حاملة من ناحية المظهر طابع العقاب ولكن تكون متضمنة في جوهرها عقاب تأديبي، كما هو الحال عندما تقوم بنقل او نذب الموظف بدل عن ذلك ان توقع عقوبة تأديبية، وفي حين نجد ان النقل الذي أصدرته الإدارة كان منطوي على عقاب مستتر وراء ستار المصلحة العامة وتنظيم المرفق العام.¹²

المبحث الثاني: ضمانات الموظفين اتجاه العقوبة المقنعة في العراق

ان العقوبة الانضباطية المقنعة قرار يصدر من الإدارة مثله مثل سائر القرارات الأخرى استنادا الى سلطة الإدارة التقديرية التي تملكها الإدارة وسواء كانت هذا القرارات إيجابية او سلبية، وطالما كانت العقوبة المقنعة تصدر بشكل قرار اداري فأنها تكون خاضعة للرقابة الإدارية وأيضا خاضعة للرقابة القضائية، فان الموظف يلجا الى اليها طالب الالتماس في إعادة النظر اتجاه القرارات الصادرة ضده، وهي تعد من اهم الضمانات التي يمتلكها الموظف من اجل الوقف بوجه الإدارة في حال شعر الموظف ان الإدارة قامت بمعاينة بصورة مبطنة او مست بالمركز الوظيفي الخاص به وكان هناك ما يثبت ذلك من قرائن بما يفيد القصد من العقاب من سوء النية لدى الإدارة وكذلك الانحراف فيلجا الموظف الى القانون بما يوفر القانون من ضمانات تكون لاحقة على فرض العقوبة فيكون باستطاعته ان يتظلم الى الجهات الإدارية والقضائية لاستعادة حقوقه التي من والواجب حمايتها حتى يكون هناك توازن بين مصلحة العامة من جه وبين حقوق الأشخاص الموظفين وحررياتهم من جه اخرى وبذلك تقوم دعائم المشروعية.¹³

ولذلك سوف نقوم ببيان الرقابة الإدارية وكذلك الرقابة القضائية في العراق وعلى مطلبين:

المطلب الأول: الرقابة الإدارية في العراق

المطلب الثاني: الرقابة القضائية في العراق

المطلب الاول : الرقابة الإدارية في العراق :

تعتبر الرقابة الإدارية نوع من أنواع الرقابة الذاتية التي تجريها الإدارة من تلقاء نفسها من اجل مراقبة الاعمال التي تصدر منها في سبيل ان تتحقق من الاعمال الإدارية الصادرة منها ومدى مطابقتها للنصوص القانونية وكذلك مدى ملائمة هذا الاعمال التي صدرت منها مع الظروف الواقعة.¹⁴

هناك انواع من الرقابة سوف نتطرق إليهم بالترتيب:

أولاً. الرقابة التلقائية

ان الأسلوب الأول للرقابة هي الأسلوب التلقائي وان المقصود بهذا الأسلوب ان الإدارة تباشر الرقابة من تلقاء نفسها، وهي تكون بصدد ان تبحث وتقوم بمراجعة الاعمال التي صدرت منها، فان للرئيس الإداري له صلاحية بان يمارس من ذاته وتلقاء نفسه في هذا النوع من الرقابة.¹⁵

ففي حالات تكشف الجهات الإدارية بعد ما قامت بإصدار قرار اداري معين تكتشف انها قامت بارتكاب خطأ عندما أصدرت هذا القرار الإداري قد تكون تجاهلت بعض من القواعد القانونية التي وضعها المشرع وسنها وفق احكام القانون من اجل ان يحقق ويحمي مصلحة الافراد او الأشخاص الموظفين وكان يجب الإدارة ان تلتزم بها وتحترمها، ولذلك تقوم الإدارة بالرجوع الى هذا القرارات التي تكون مشوبة بالخطأ وتقوم بأبطالها ومن جهة أخرى توجد ظروف جديدة تدعو الإدارة بان تعيد النظر بالإقرارات وما صدر منها سابقا التي تعتبر غير مشروعة وتكون غير مناسبة، وفي هذا الحال تكون متجهة الى ان تصدر قرارات جديد واكثر ملائمة مع الظروف والأوضاع الجديدة ويكون في هذا الشأن اما سحب القرارات القديمة او اصدار امر في الغائها.¹⁶

ثانياً: الرقابة بناء على التظلم

ان الإدارة قد تسيء في استعمال السلطة التي تتمتع بها وفق احكام القانون، فيحدث تعسف في استعمالها للسلطة او من ناحية أخرى يكون عرضة للخطأ عندما يتم التنفيذ او قد يكون عند تقدير مما قد يكون القرار الإداري عرضه للأخطاء او مشوب بعيب، وطالما ان التظلم يكون امر موكل بالشخص الموظف الذي صدر القرار اتجاهاه (الموظف المتضرر من قرار العقوبة مقنعة) فان التظلم يكون ذو أهمية كبيرة بهذا المجال.¹⁷

واستنادا على ما تقدم ان في حال وقوع عقوبة مقنعة فان يستطيع التظلم منها إداريا أولاً ومن ثم إذا لم يحقق نتيجة عند التظلم الإداري يمكن ان يتجه الذي وقعت العقوبة المقنعة في حقة الى الطعن القضائي ويعد التظلم الإداري من الحقوق والضمانات التي اقرها المشرع للموظف لحماية حقوقه .

وان التظلم في العراق بخصوص القرار الإداري يعد احد الوسائل التي تكون ذات أهمية للشخص المتضرر وحقهم بالمطالبة من الجهات الإدارية بان تراجع قرارها وتعديل عن القرارات التي اتخذت اتجاهاهم، وتكفل الشخص الذي يقدم طعن العناء اللجوء الى الجهات القضائية والطلب منها بان تقوم بإلغاء القرار الإداري، وان أهمية التظلم الإداري تكون بارزة وواضحة بانها تجنب الشخص المتضرر الكثير من الإجراءات التي تعد قضائية التي تكون مكلفة ومن جانب اخر

إجراءات طويلة، ومن جانب آخر يترك المجال للجهات الإدارية بان تقوم بمراجعة قرارها وإعادة النظر بها وتقويمه من جديد في ضوء ما قدمه الشخص الموظف من معلومات في تظلمه وان التظلم وفق القانون العراقي يكون تظلماً وجوبياً.¹⁸

وقد اشترط القانون الخاص بانضباط موظفين في الدولة المرقم 14 لسنة 1991 القانون المعدل على الشخص الموظف الذي وقعت عليه عقوبة ان يقدم تظلم من القرار الواقع عليه امام الجهة المصدرة للقرار قبل ان يتم تقديم الطعن الى مجلس الخاص بالانضباط العام.¹⁹ ومن الجدير بالإشارة الى ان تم الغاء مجلس الانضباط العام وحل محله محكمة قضاء الموظفين التي من اختصاصها النظر في الطعون المقدمة في العقوبات المقنعة ، فاذا رفضت الادارة التظلم او امتنعت عن البت فيه رغم انتهاء المدة القانونية التي هي ثلاثون يوماً من تاريخ التظلم ، يكون من حق الموظف ان يقدم طعن امام محكمة قضاء الموظفين وذلك خلال مدة ثلاثين يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للبت في التظلم او رفض القرار من قبل الادارة ، وان الموظف عندما يقوم بتقديم التظلم الى الجهة الادارية يعد افصاح الموظف المتظلم عن رأيه بعدم قبول القرار الاداري ورفضه ويعتبر تعبير غير مباشر عن استعداد الموظف لمخاصمة الادارة في حال ان لم تستجب لطلبه ، وذلك على اعتبار ان القرار الاداري المتظلم منه قد مس الموظف بحقوقه واثّر على مصالحه وضرر بسمعته الوظيفية ، ويعد سكوت الموظف على العقوبة الوظيفية المقنعة دليل على قبول الموظف لهذا القرار وخاصة ان في العراق يعد التظلم وجوبياً .

وان في حال قبلت الادارة التظلم وقامت بإلغاء او قامت بسحب القرار المتضمن لعقوبة مقنعة مع الاحتفاظ بحق الموظف المتظلم في المطالبة بتعويضه بما لحق به من اضرار واعادة اعتباره الوظيفي و استعادة حقوقه ومركزه ومزاياه ، وذلك لان العقوبة المقنعة عندما تفرض على الموظف يترتب عليها اضرار من ناحية الجانب المالي والجانب الوظيفي للموظف وايضاً من ناحية سمعته واهليته الوظيفية، وبالإضافة الى ما يترتب من اضرار على الجانب المعنوي والنفسي للموظف الذي وقعت عليه عقوبة مقنعة²⁰

المطلب الثاني : الرقابة القضائية في العراق

يعتبر القضاء من المواضيع المهمة في البحث²¹ وان الرقابة القضائية واحدة من الضمانات القانونية ذات أهمية وان الطعن امام الجهات القضائية هو يعد من الحقوق الثابتة للموظف حيث ان هذا الحقوق والضمانات للشخص الموظف نصت عليه العديد من التشريعات القانونية وتعتبر من الحقوق المصونة والتي تكون مكفولة للجميع و هو يعد من الضمانات

الجوهرية وأيضاً يوصف بأنه الضمان الأهم لدى الأشخاص إزاء قرارات الصادرة من السلطة الإدارية التي تكون مخالفة للقانون وذلك لأن الرقابة القضائية واحدة من الضمانات القانونية المحققة انصاف وعدالة للشخص المظلوم واسترداد حقوقه على اعتبارها الرقيب الفعلي والرقيب الجوهري على تصرفات الإدارة جميعها من ناحية مطابقتها للقانون وتقوم الجهة القضائية بإصدار قراراتها طبقاً للطعن الصادر من الموظف اتجاه قرارات الجهات الإدارية التي تكون غير مشروعة، وإن الطعن أمام الجهات القضائية عن طريق تحريك الدعوى من قبل الشخص الموظف المتضرر أمام محكمة الخاصة بقضاء الموظفين بسبب أن الرقابة التي تكون قضائية يكون تحريكها من صاحب الشأن والمصلحة استناداً إلى الدعوى التي تكون مقدمة من قبله بصفته أنه يعتبر المدعي وإن الإدارة تعتبر المدعى عليه وإن موضوع الخصومة بين الطرفين هو القرار الإداري الذي يكون مخالف للقانون.²²

وإن في العراق العقوبة المقنعة تنظر بها محكمة قضاء الموظفين وترفع أمامها وذلك لأنها تعتبر من الموضوعات المتعلقة بالموظف من جانب الحقوق الخاصة بالخدمة المدنية، ولذلك استقرت محكمة قضاء الموظفين بأن النظر بالعقوبة المقنعة من اختصاصها وذلك لتعلقها بحقوقه الخاصة بالخدمة المدنية للشخص الموظف، حيث جاء التطبيق في واحد من أحكامها، ونشير إلى قرار قضائي تم رفعه للمحكمة بحجة صدور عقوبة مقنعة في قرار النقل الصادر بحق المدعي ولكن بينت المحكمة خلاف ذلك (أن إجراء النقل الصادر اتجاه المدعية كان من أجل تحقيق المصلحة العامة وبالإضافة من أجل تحقيق مصلحة جهة الإدارة والتلاميذ ولا يعتبر عقوبة إدارية وإن الإجراء الذي تم اتخاذه في سبيل تهدئة الوضع المتأزم الذي تعاني المدرسة منه، ولكن إن قرار النقل الصادر كان في المنطقة التي تقع في ذات القاطع، وإن الإدارة وفق ما تمتلك من سلطات تقديرية منحة لها وفق القانون تقوم بنقل الشخص الموظف على المكان الذي تجده ملائم ومن غير أن يكون من حقوقه بأن يتم التمسك بمكان محدد، لأن توزيع الموظفين بشكل مكاني من صلاحيات الإدارة تبعاً لتحقيق الصالح العام وتبعاً لحاجاتها)²³ ومن خلال قرار الصادر يتبين أن المحكمة قضاء الموظفين مختصة بالنظر بهذا النوع من العقوبات .

وعند امتناع الإدارة أو رفضها البت في التظلم يتجه الموظف المتضرر إلى رفع دعوى الإلغاء وإن رفع دعوى الإلغاء بناء على مصلحة وإن المصلحة الخاصة في دعاوى الإلغاء يكون معناها يتميز بالاتساع أكثر من فكرة المصلحة التي تكون واردة في الدعاوى العادية التي ترفع أمام الجهات القضائية العادية، فإن بالنسبة للقضاء العادي المصلحة تكون مرفوعة طبقاً لحق ذاتي يكون

قد اعتدى عليه، وعلى سواء اذا كان حق عيني او كان حق شخصي اذا ان القاضي يصدر منه حكم برد الدعوى وعدم قبولها في حالة اذا لم يكن للشخص الذي رفع الدعوى حق تابع له بالمعنى الدقيق، اما في القضاء الإداري فان المصلحة تكون ذات معنى واسع واكثر شمول يشترط في الراجع دعوى الإلغاء ان يكون القرار الذي قام بالطعن فيه يكون ماس له وفق حالة قانونية تكون خاصة بالشخص الطاعن و تكون له مصلحة مباشرة بان يقدم الطعن في الإلغاء.

ان الاثبات هنا يعتبر دور مهم واساسي على الشخص الموظف، وتأتي أهمية الاثبات عن طريق بيان ما يثبت للقاضي ما يساعده من التوصل الى اثبات الحقيقة في المنازعات²⁴

وان القرار الإداري يمكن ان يشوبه عيوب وعلى أثره يحكم القرار بالإلغاء، ولهذا لابد من ذكر العيوب التي على أثرها تلغى القرارات الإدارية بشكل عام ومن بينها العقوبة المقنعة.

1. إلغاء العقوبة المقنعة بسبب مخالفتها للقانون

وان المقصود من ان القرار الإداري مخالف للقانون هو ان القرار الإداري مشوب بعيب هذا العيب يكون في موضوع القرار الإداري في فحواه، أي ان ما يترتب على القرار الإداري من اثار تعتبر غير مشروعة ومخالفة للقانون، ويعتبر عيب مخالفة القانون من ناحية معناة الضيق ان هذا العيب لا يعتبر قاصر على ما يصدر من قرارات مخالفة للقانون في معناها الضيق، وانما يكون شامل كل مخالفة تقع لقاعدة قانونية وبدون تمييز ما يكون مصدرها عرفي ام مصدرها مدون وان عيب مخالفة القانون يكون على ثالث اشكال اما المخالفة التي تقع مباشرة للقاعدة القانونية او الخطأ الذي يحصل نتيجة تفسير قاعدة قانونية بشكل غير صحيح او الخطأ الذي يحدث نتيجة الخطأ في تطبيق القاعدة.²⁵

2. إلغاء العقوبة المقنعة نتيجة وجود عيب السبب

يعتبر ركن السبب من الأركان التي تفرض قيوداً على الجهات الإدارية وفي ذات الوقت تعتبر ضماناً وحماية لحقوق الافراد ولحماية حرياتهم، فان وجود هذا الركن يعتبر من العناصر القانونية، وان السبب في شكلين في حالة ما تتمتع الإدارة بسلطة مقيدة وما لديها من سلطات تقديرية، وان حسب الحالة الأولى هي السلطة تكون مقيدة للإدارة ان من اهم مميزات السلطة المقيدة هي انها تحمي الافراد وتحقق لهم ضمانات كبيرة، اما السلطة التقديرية تتمتع الإدارة بسلطات تقديرية في حالة تمكنها بان تتحرك من غير وجود قيد بقاعدة سابقة، ولكن لا تتمتع بالحرية المطلقة وانما بل تبقى مقيدة بتحقيق الصالح العام، وان ركن السبب يعتبر من المجالات المهمة التي تتمتع الإدارة بها في سلطاتها التقديرية، وتقتضي الإجراءات التي الإدارة تتخذها ان الإدارة تستند

في اتخاذ قرارها الى وقائع تكون ثابتة وصحيحة يكون تقدير الوقائع ووصفها قانوني، وان في حالة وجود قرار مفتقر لهذا العناصر يعتبر مشوب بعيب السبب، ولذلك تلتزم الجهات الإدارية قيامها بإيضاح الأسباب تصرفاتها الإدارية التي تصدرها في قراراتها، وان تسبب ما يصدر من عقوبات تأديبية يعتبر من اهم الضمانات من خلاله يستطيع الموظف الصادر اتجاه عقوبة ان يتبين في حال كانت الأسباب المسندة اليها ما صدر من قرار تأديبي قد واجه الموظف بها فعلا²⁶

3. الغاء الجزاء المقنع نتيجة صدوره من شخص غير مختص

ان القصد من عيب عدم الاختصاص هو ان يكون القرار الإداري قد صدر من قبل شخص غير مختص وليس له صلاحية بان يصدر مثل هذا القرارات، وذلك لان يكون تنظيم الإدارة العامة مشابه لتنظيم الإدارة التي تكون خاصة تقوم وفق مبدأ تخصص ووفق مبدأ الذي يقوم على تقسيم العمل، وان كما هو معروف ان تحديد الاختصاص يكون من قبل المشرع وعلى الشخص الموظف ان يصدر قرارات وفق حدود اختصاصاته المحددة وفق القانون.²⁷

4. الغاء الجزاء المقنع بسبب عيب الشكل وعيب الاجراء

من الواجب على سلطات التأديب ان تتبع الطريق المحدد في القانون إذا كانت الإدارة راغبة في ان توقع عقوبة على الشخص الموظف، وذلك لان في الشكل وكذلك الإجراءات التي وضعها المشرع مصلحة كلا الطرفين الافراد والإدارة أيضا، كان تقوم الإدارة بإغفال عن بعض الضمانات التي تعتبر من حقوق الموظف، الا في حالات يكون الشكل وأيضا الإجراءات يعتبر ليس جوهري او الإجراءات تعتبر ثانوية تكون غير مؤثرة على صحة وسلامة القرار من ناحية الموضوعية، فان القضاء في مثل هذا الحالات لا يؤدي الى بطلان القرار.²⁸

الخاتمة:

1. ان المشرع العراقي حدد الجهات الإدارية المكلفة بمعاقبة الموظف وبهذا يجب ان تلتزم بنظام التأديب بفرضها أحد الجزاءات الواردة على سبيل الحصر وفق مبدأ لا عقوبة الا بنص، الا ان الجهات الإدارية في بعض الأحيان تخرج عن نظام التأديب وبصورة غير مشروعة بفرضها عقوبة مبطنة على الموظف وهي ما تعرف بالعقوبة المقنعة .

2. ان العقوبة المقنعة تكون من الناحية الشكلية خالية من العيوب ولكن في بطنها يوجد الانحراف في السلطة وانعدام السبب والإساءة في استعمال السلطة ولكي يتم كشف هذا الجهات الإدارية فان يجب ان تبحث جيدا وبشكل دقيق في غاية الإدارة من الاجراء الصادر لتحقيق الصالح العام كما ادعى ام من اجل تحقيق اضرار شخصية .

3. ان العقوبة المقنعة يعتمد اكتشافها على مستوى وعي الموظف و على علمه بوجود هذا النوع من العقوبات التي يمكن ان يقع عليه بصفته موظف في الدولة ، وإذا التمس وقوعه عليه يجب ان يثبت هذا من سوء نية الإدارة من الاجراء الصادر بحقه .
التوصيات :

1. وضع نص قانوني يصرح بشكل واضح في القوانين التي تكون خاصة في الانضباط والتأديب عدم مشروعية وعدم جواز فرض العقوبات المقنعة وإيقاعها على الموظف العام تحت أي مسمى او أي سبب، مما تعتبر من الخطوات الرادعة للجهات الإدارية والرؤساء الإداريين بإيقاع على الموظف مثل هذا النوع من العقوبات الغير مشروعة .
2. من المهم رفع مستوى وعي الموظفين في العراق في مثل هذا النوع من العقوبات التي تقع بصورة مبطنه ومستتره بأجراء اداري عادي تحت ذريعة تحقيق المصلحة العامة .
3. نقترح ان ينص المشرع على إزالة ورفع أوراق العقوبة من ملف الموظف الذي عوقب بعقوبة مقنعة ،لما يترتب على ذلك من اثر في تحسين الأداء الوظيفي للموظف المعاقب ، وإعادة لاعتباره الوظيفي .

الهوامش:

- ¹ احمد محمود الحصيات ، العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام واثار الغلو فيها على القرارات التأديبية ن دراسة مقارنة ، دار الجامعة نايف للنشر ، الرياض ، 2015 ، ص 5352
- ² عامر إبراهيم الشمري ، العقوبات الوظيفية . دراسة مقارنة ، ط2، منشورات زين الحقوقية، بيروت ، 2011، ص 3332
- ³ محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، منشأة المعارف، الاسكندرية ، 2006، 510
- ⁴ 2.أ، م، د، سعد محمد سعيد العنكي ، العقوبات المقنعة ورقابة قضاء الموظفين ، بحث منشور في مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية ، ع1 ، 2021 ، ص 17
- ⁵ وليد امين طاهر ، العقوبة الانضباطية المقنعة . دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق، جامعة الموصل كلية الحقوق، ع: 67، 2021، ص 396395
- ⁶ احمد سمايل على ، الجزاءات التأديبية المقنعة للموظف العام ، بحث منشور في مجلة قه لاي زانست العلمية ، المجلد 5 ، ع 2 ، ص 455
- ⁷ المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 من القانون العراقي المعدل
- ⁸ وليد امين طاهر ، العقوبة الانضباطية المقنعة . مصدر سابق ، ص 403402

- ⁹ حل قانون مجلس الدولة رقم (17) لسنة 2017 محل قانون مجلس شورى الدولة في العراق حيث تمت المصادقة على القانون بتاريخ 23\7\2017
- ¹⁰ حكم قضية رقم 2\انضباط\تمييز\ 2007 من قرارات مجلس شورى الدولة العراقية بتاريخ 25\1\2007 نقلا عن طاهر وليد امين، مصدر سابق، ص 404.403
- ¹¹ وليد امين طاهر الهركي، العقوبة الانضباطية المقنعة دراسة مقارنة، مركز القانون للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر، 2009، ص 3332
- ¹² خليفة، عبد العزيز عبد المنعم، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ط1، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2008، ص 332
- ¹³ عبيد عبد الله عبد المجيد سعيد الخالدي، العقوبات التأديبية المقنعة، رسالة ماجستير، مقدمة الى كلية الحقوق. جامعة النهرين، 2002، ص 108
- ¹⁴ عمر حمد، السلطة التقديرية للإدارة ومدى رقابة القضاء عليها، ط1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ص 65
- ¹⁵ عثمان ياسين علي، اجراءات اقامة الدعوى الادارية في دعوتي الالغاء والتعويض، منشورات الحلبي الحقوق، 2011، 79
- ¹⁶ الحسيني والطائي، الرقابة على تقييم الموظفين، مجلة المحقق الحلبي للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون، جامعة بابل، ع 1، 2020، ص 234.235
- ¹⁷ علي جمعة محارب، التأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، 2004، ص 36
- ¹⁸ محمد حميد علي الجوراني، التحقيق الإداري كضمانة من ضمانات الموظف العام في القانونين العراقي والأردني، رسالة ماجستير مقمة في جامعة الشرق الأوسط، كلية القانون، 2015، ص 131
- ¹⁹ غازي فيصل واخرون، مصدر سابق، ص 101
- ²⁰ محمد سه نكه ر داود، عقوبات الوظيفة المقنعة والتظلم منها دراسة مقارنة، بحث منشور في المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز، 2022، ص 190.191
- ²¹ د. مسلم طاهر حسون، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في القانون، بحث منشور في مجلة إكليل للدراسات الإنسانية، ع 11، 2022، ص 1147
- ²² كاظم وسوادي، رقابة القضاء على قرارات انهاء الخدمة الموظف العام في العراق وفقا للعقوبات الانضباطية. دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة اوراق للعلوم الانسانية، كلية القانون. جامعة القادسية، 2021، ص 471.472
- ²³ قرار محكمة قضاء الموظفين العراقي المرقم 71\انضباط\ 2012-156\مدنية\ 2011 في 26\1\2012، وازارة العدل مجلس شورى الدولة، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة عام 2012، نقلا عن هوشه نك خورشيد محمد، مصدر سابق، ص 278

²⁴ علي دوحى ، حجية المحاضر الادارية في الاثبات امام القاضي الاداري (دراسة مقارنة) ، بحث منشور

في مجلة اكليل للدراسات الانسانية ، المجلد الخامس ، العدد (28) ، 2024 ، ص1868

²⁵ .عبد الرحمان نورجان الايوي ، القضاء الاداري في العراق حاضره ومستقبله . دراسة مقارنة، دار

مطابع الشعب، القاهرة ، ص 209

²⁶ عفاف ملوك ، دعوى الالغاء بسبب تجاوز السلطة لعيب الانحراف في استعمال السلطة في ضوء

الاجتهاد القضائي الاداري المغربي المقارن، دار القلم للطباعة والنشر، ط1، 2006، ص 605958

²⁷ ابوسمهدانة، عبد الناصر عبد الله، القضاء الاداري قضاء الالغاء، المركز القومي للإصدارات

القانونية، ط1، 2014، ص 162

²⁸ نوفان العقيل العجامة ، المصدر السابق ، ص 354.353

المصادر

اولا: الكتب القانونية

1. احمد محمود الحصيات ، العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام واثار الغلو فيها على

القرارات التأديبية ن دراسة مقارنة ، دار الجامعة نايف للنشر ، الرياض ، 2015

2. ابوسمهدانة، عبد الناصر عبد الله، القضاء الاداري قضاء الالغاء، المركز القومي للإصدارات القانونية،

ط1، 2014،

3. خليفة، عبد العزيز عبد المنعم، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ط1، المركز القومي للإصدارات

القانونية، 2008،

4. عبد الرحمان نورجان الايوي ، القضاء الاداري في العراق حاضره ومستقبله .دراسة مقارنة، دار مطابع

الشعب، القاهرة

5. عبد الوهاب، محمد رفعت، القضاء الإداري: الكتاب الثاني قضاء الإلغاء قضاء التعويض واصل

الإجراءات، منشورات الحلبي الحقوقى، 2005،

6. عثمان ياسين علي ، اجراءات اقامة الدعوى الادارية في دعوتي الالغاء والتعويض، منشورات الحلبي

الحقوقى، 2011،

7. عفاف ملوك ، دعوى الالغاء بسبب تجاوز السلطة لعيب الانحراف في استعمال السلطة في ضوء الاجتهاد

القضائي الاداري المغربي المقارن، دار القلم للطباعة والنشر، ط1، 2006

8. علي جمعة محارب ، التأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، 2004،

9. عامر إبراهيم الشمري ، العقوبات الوظيفية . دراسة مقارنة، ط2، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2011

10. عمر حمد، السلطة التقديرية للإدارة ومدى رقابة القضاء عليها، ط1، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض

11. علي جمعة محارب ، التأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن ،2004

12. محمد ماجد ياقوت ، شرح القانون التأديبي للوظيفة العامة، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2006

13. نوفان العقيل العجارمة ، سلطة تأديب الموظف العام دراسة مقارنة، ط1، دار الثقافة، عمان، 2007،

ج1

14. وليد امين طاهر الهركي ، العقوبة الانضباطية المقنعة . دراسة مقارنة، مركز القانون للإصدارات القانونية، القاهرة، مصر ،2009

ثانيا: البحوث والمجلات

1. احمد سمائل على ، الجزاءات التأديبية المقنعة للموظف العام ، بحث منشور في مجلة قه لاي زانست العلمية ، المجلد 5 ، ع 2

2. حسين الجعيفري ، العقوبات الوظيفية المقنعة التي تفرض على الموظف العام، بحث احمد منشور في مجلة جامعة واسط للعلوم الانسانية، المجلد الثامن، ع20

3. أ، م، د، سعد محمد سعيد العنكي ، العقوبات المقنعة ورقابة قضاء الموظفين ، بحث منشور في مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية ، ع1 ، 2021

4. طالب وليد امين طاهر ، العقوبة الانضباطية المقنعة . دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة الرافدين للحقوق، جامعة الموصل كلية الحقوق، ع67، 2021

5. علي دوحى ، حجية المحاضر الادارية في الاثبات امام القاضي الاداري (دراسة مقارنة) ، بحث منشور في مجلة اكليل للدراسات الانسانية ، المجلد الخامس ، ع28 ، 2024

6. كاظم وسوادي، رقابة القضاء على قرارات انتهاء الخدمة الموظف العام في العراق وفقا للعقوبات الانضباطية . دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة اوراك للعلوم الانسانية، كلية القانون . جامعة القادسية، 2021

7. محمد سه نكه ر داود ، عقوبات الوظيفية المقنعة والتظلم منها دراسة مقارنة ، بحث منشور في المجلة الاكاديمية لجامعة نوروز ، 2022،

8. د. مسلم طاهر حسون ، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في القانون ، بحث منشور في مجلة إكليل للدراسات الإنسانية ، ع11، 2022
9. منى عبد الرزاق، الاحكام القانونية للتظلم الإداري. دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة جامعة كربلاء العلمية ، ع3، 2008.

ثالثا: الرسائل الجامعية

1. عيبر عبد الاله عبد المجيد سعيد الخالدي ، العقوبات التأديبية المقنعة، رسالة ماجستير، مقدمة الى كلية الحقوق. جامعة النهرين ، 2002
2. محمد حميد علي الجوراني ، التحقيق الإداري كضمانة من ضمانات الموظف العام في القانونين العراقي والأردني، رسالة ماجستير مقمة في جامعة الشرق الأوسط، كلية القانون، 2015
- رابعا: القوانين والأنظمة

1. المادة (8) من قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 من القانون العراقي المعدل
2. المادة (7) فقره (هـ) ثالثا من قانون التعديل الثاني لقانون مجلس شورى الدولة العراقي رقم (106)، لسنة 1989
3. حل قانون مجلس الدولة رقم (17) لسنة 2017 محل قانون مجلس شورى الدولة في العراق حيث تمت المصادقة على القانون بتاريخ 23\7\2017

خامسا: التطبيقات القضائية

1. قرار محكمة قضاء الموظفين العراقي المرقم 71\انضباط\156.2012\مدنية\2011 في 26\1\2012، وزارة العدل مجلس شورى الدولة، قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة عام 2012، نقلا عن هوشه نك خورشيد محمد
2. قرار محكمة اقضاء الاداري في العراق المرقم في 12 \ قضاء اداري \ 1998 في 2\4\1998 نقلا عن منى عبد الرزاق، مصدر سابق
3. حكم قضية رقم 2\انضباط\تميز\2007 من قرارات مجلس شورى الدولة العراقية بتاريخ 25\1\2007 نقلا عن طاهر وليد امين

المصادر والمراجع العربية باللغة الانكليزية

First: Legal Books

- 1.Ahmed Mahmoud Al-Hasat, Disciplinary Sanctions against Public Officials and the Effect of Excessive Disciplinary Decisions: A Comparative Study, Naif University Publishing House, Riyadh, 2015.
- 2.Abu Mahdana, Abdul Nasser Abdullah, Administrative Court, Cancellation Court, National Center for Legal Issues, 1st Edition, 2014.
- 3.Khalifa, Abdul Aziz Abdul Moneim, Disciplinary Guarantees in the Public Service, 1st Edition, National Center for Legal Issues, 2008.
- 4.Abdul Rahman Nurjan Al-Ayoubi, Administrative Judiciary in Iraq: Present and Future - A Comparative Study, Al-Shaab Press House, Cairo.
- 5.Abdel Wahab, Mohamed Refaat, Administrative Judiciary: Book Two, Cancellation Judiciary, Compensation Judiciary and Procedural Procedures, Al-Halabi Human Rights Publications, 2005.
- 6.Othman Yassin Ali, Procedures for Filing an Administrative Lawsuit: Cancellation and Compensation, Halabi Human Rights Publications, 2011.
- 7.Afaf Moulouk, Cancellation Lawsuit for Overstepping Authority Due to Deviation in the Use of Authority in Light of Comparative Moroccan Administrative Jurisprudence, Dar Al-Qalam for Printing and Publishing, 1st Edition, 2006.
- 8.Ali Juma Mohareb, Discipline in the Public Service: A Comparative Study, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, Jordan, 2004.
- 9.Amer Ibrahim Al-Shammari, Functional Penalties: A Comparative Study, 2nd Edition, Zain Human Rights Publications, Beirut, 2011.
- 10.Omar Hamad, Management Discretion and the Extent of Judicial Control, 1st Edition, Naif Arab Academy for Security Sciences, Riyadh.
- 11.Ali Juma Mohareb, Discipline in the Public Service: A Comparative Study, Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, Jordan, 2004.

-
- 12.Mohammed Majed Yaqout, Explanation of the Disciplinary Law for the Public Service, Al-Maaref Establishment, Alexandria, 2006.
- 13.Noufan Al-Aqeel Al-Ajarma, Public Officer Disciplinary Authority: A Comparative Study, 1st Edition, Dar Al-Thaqafa, Amman, 2007, Part 1.
- 14.Walid Amin Taher Al-Harki, Convincing Disciplinary Punishment: A Comparative Study, Law Center for Legal Issues, Cairo, Egypt, 2009
- Second: Research and Journals
- 1.Ahmed Smile Ali, Convincing Disciplinary Sanctions for Public Officials, Research published in Ge Lay Zanst Scientific Journal, Volume 5, p. 2.
- 2.Hussein Al-Jaifari, Persuasive Job Penalties Imposed on Public Officials, Research published in the Journal of Wasit University of Human Sciences, Volume 8, p. 20.
- 3.M. D. Saad Mohammed Saeed Al-Anbaki, Convincing Penalties and Employee Judicial Control, Research published in Al-Qadisiyah Journal of Law and Political Science, p. 1, 2021.
- 4.Walid Amin Taher, Convincing Disciplinary Punishment: A Comparative Study, Research published in Al-Rafidain Journal of Law, Mosul University, Faculty of Law, p. 67, 2021.
- 5.Ali Dawhi, Authenticity of the Administrative Minutes in Proof Before the Administrative Judge (Comparative Study), Research published in The Journal of Eklil for Human Studies, Volume 5, p. 28, 2024.
- 6.Kazem and Swadi, Judicial Control of Termination Decisions for Public Officials in Iraq According to Disciplinary Sanctions: A Comparative Study, Research published in Orak Journal of Humanities, Faculty of Law, University of Qadisiyah, 2021.
- 7.Mohammed S. Nakha R. Dawood, Persuasive Job Penalties and Grievances: A Comparative Study, Research published in the Academic Journal of Nowruz University, 2022.
- 8.Dr. Muslim Taher Hassoun, Constitutional Protection of the Principle of Equality in Access to Public Service in Law, Research published in The Journal of Eklil for Human Studies, p. 11, 2022.
- 9.Mina Abdul Razzaq, Legal Provisions for Administrative Grievance: A Comparative Study, Research published in The Journal of the University of Karbala Scientific, p. 3, 2008.

Thirdly: Academic Theses

1. Abeer Abdullah Abdul Majeed Saeed Al-Khalidi, Convincing Disciplinary Penalties, Master's Thesis, Faculty of Law, Al-Nahrain University, 2002.
2. Mohammed Hamid Ali Al-Jurani, Administrative Investigation as a Guarantee of the Public Officer's Rights in Iraqi and Jordanian Law, Master's Thesis evaluated at the Middle East University, Faculty of Law, 2015.

Laws and Regulations

1. Article (8) of the State Employees Discipline Law No. 14 of 1991 of the amended Iraqi law.
2. Article (7), Paragraph (e), Third of the Second Amendment Law to the Iraqi State Consultative Council Law No. (106) of 1989.
3. The State Council Law No. (17) of 2017 replaced the Law of the State Consultative Council in Iraq, ratified on 23/7/2017.

Judicial Applications

1. Decision of the Iraqi Civil Servants' Court No. 71/Discipline/2012-156/Civil/2011 on 26/1/2012, and the Ministry of Justice, State Shura Council, Decisions and Fatwas of the State Shura Council in 2012, quoting Husha Nik Khurshid Muhammad.
2. Decision of the Administrative Court in Iraq numbered 12/Administrative Court/1998 on 2/4/1998, quoting Mona Abdul Razzaq, former source.
3. Ruling on Case No. 2/Discipline/Discrimination/2007 in the decisions of the Iraqi State Consultative Council on 25/1/2007, quoting Taher Walid Amin.

Employee Safeguards Against Disguised Sanctions in Iraq

This research is derived from the Master's thesis titled "Management Effectiveness and Employee Guarantees Against Disguised Sanctions: A Comparative Study between Iraq and France"

Rawa Mohammed Jassim



rawaa.shammari@gmail.com

Keywords: Disguised punishment, employee guarantees, disciplinary authority

Summary:

The administrative apparatus is considered one of the largest entities in the state due to its vast number of employees whose efforts are directed at running public facilities in line with achieving the public interest and state objectives. Disciplinary penalties are one means adopted in administrative control, imposed on employees by administrative authorities. However, there are instances where the administration violates the principle of legitimacy in disciplinary penalties, resulting in clear and explicit assaults on the legality of penalties. In such cases, a disguised penalty may be issued to harm the employee and facilitate their dismissal swiftly and without following the proper disciplinary procedures, which usually take a long time. These penalties are often issued for reasons unrelated to the public interest under the guise of public interest. Such penalties may be politically motivated or based on personal animosity, or because the employee engaged in behavior contrary to the administration's position but not warranting legitimate disciplinary action. Consequently, the administration resorts to issuing disguised penalties to remove the employee illegally and swiftly. These penalties are often cloaked as internal administrative procedures. Therefore, it is essential to clarify the administrative and judicial guarantees available to protect employees affected by such penalties in Iraq.